

Страхова О.С. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Введение. Одной из важнейших задач в управлении предприятием является организация мотивации труда, и в частности его оплаты, при максимально эффективном труде. Вследствие постоянного изменения социально-экономических условий и технического прогресса данную задачу можно отнести к категории «вечных», что и определяет актуальность данной проблемы.

Постановка проблемы. Следует также отметить, что заработная плата представляет собой сумму денег (средств), которые работник получает за свою производственную деятельность или количество произведенной продукции или услуг.

Как экономическая категория, заработная плата принадлежит к наиболее сложным. Наряду с такими категориями как прибыль, налоги, занятость, она является одним из главных элементов, своеобразным нервным центром общественного организма.

В современных условиях развития общества вопросы оплаты труда все в большей мере привлекают внимание ученых и практиков. В.Майорченко, В.Калюжий занимаются глубоким изучением данной проблемы, и в связи с этим предлагают такие пути совершенствования оплаты труда на промышленных предприятиях как установление индивидуальной системы регулирования роста заработной платы и применение государственной стратегии эффективного регулирования заработной платы [2, с.83–91]. Н.Л. Вачевская рассматривает проблемные вопросы организации оплаты труда и предлагает конкретные направления решения данного вопроса, в частности, увеличение уровня минимальной заработной платы как основного фактора социального благополучия работников [1, с.177–190]. Л. Семко изучает западный опыт организации оплаты труда и рассматривает возможности его применения на промышленных предприятиях Украины [4, с.135–137].

На сегодняшний день существует огромное количество противоречий и проблем в сфере оплаты труда. В частности, возникает потребность в формировании такой системы оплаты труда, которая способствовала бы развитию и совершенствованию труда и производства.

Цель данной статьи состоит в поиске новых путей совершенствования и роста заработной платы на машиностроительных предприятиях на основе анализа действующей на данных предприятиях системы оплаты труда.

Анализ результатов исследования. Данная проблема рассмотрена на примере симферопольского предприятия Электромашиностроительный завод ОАО «Фирма СЭЛМА», которое занимается выпуском продукции электросварочного оборудования.

Проведенный анализ организации оплаты труда на данном предприятии свидетельствует, что на ОАО «Фирма СЭЛМА» действуют две формы оплаты труда – сдельно-премиальная и повременная. Заработная плата на заводе устанавливается согласно действующей на фирме тарифной системы и утвержденного штатного расписания, которое содержит перечень должностей и окладов на определенный период времени (год), а трудовые отношения регламентируются коллективным договором. Отметим, что в коллективном договоре ОАО «Фирма СЭЛМА» неговорены различные социальные гарантии рабочим, что может отрицательно повлиять на производительность труда, а также общую эффективность деятельности предприятия.

Кроме того, для начисления заработной платы рабочим-сдельщикам необходимо знать объем выполненных работ, который фиксируется в соответствующих первичных документах: рапортах о выработке, маршрутных листах, нарядах, накопительных ведомостях учета выработки.

Начисление заработной платы рабочим-повременщикам производится путем деления месячного оклада на количество рабочих дней по графику и умножением результата на фактически отработанные дни по таблице учета рабочего времени или умножением часовой тарифной ставки на количество фактически отработанных часов за период.

Часовые тарифные ставки для рабочих ОАО «Фирма СЭЛМА» приведены в табл.1.

Как видно из таблицы, у 5-й и 6-й категории рабочих оплата труда не соответствует установленному государством уровню минимальной заработной платы. Это свидетельствует о том, что на предприятии не в достаточной степени развита организация оплаты труда и необходимо постоянно стремиться ее совершенствовать.

Однако следует отметить, что проведенный анализ оплаты труда на ОАО «Фирма СЭЛМА» за 2005–2006гг. свидетельствует о том, что показатель среднегодовой заработной платы в 2006г. составлял 16648,4гнр., что незначительно превышает аналогичный показатель за 2005г., который составлял 1459,2гнр.

Как показала статистика, данный показатель значительно превышает средний по Украине и Крыму, который за 9 месяцев 2006г. составлял, соответственно, 1012,13гнр. и 924,96 грн.

Из всего выше изложенного можно прийти к выводу, что в среднем уровень оплаты труда на исследуемом предприятии превышает уровень оплаты труда большинства других промышленных предприятий в Украине и Крыму, а это, в свою очередь, является главным показателем эффективности деятельности предприятия ОАО «Фирма СЭЛМА», высокого профессионализма и отдачи работников данного предприятия.

В целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов работы всего коллектива на заводе вводятся показатели, размеры и условия премирования. Премия выплачивается в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности.

На ОАО «Фирма СЭЛМА» установлены показатели и размеры премирования для рабочих-сдельщиков

по цехам и участкам (табл.2).

Таблица 1. Часовые тарифные ставки для рабочих ОАО «Фирма СЭЛМА» С 01.08.2006г.

№ п/п	Виды работ и производства (категории рабочих)	Разряд	Часовая тарифная ставка	Дневная тарифная ставка	Месячная з/плата 166н/ч
1	Сл.ремонтники, эл. Монтеры, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, обслуживанием особосложного и уникального оборудования.	1	2,959 3,255	23,67 26,04	491,00
		2	3,994 4,438	31,95 35,50	540,00
		3	5,030 5,917	40,24 47,34	663,00
		4	6,510 7,101	52,08 56,80	737,00
		5			835,00
		6			982,00
		7			1081,00
		8			1179,00
2	Станочные по обработке металла и др. материалов на металлорежущих станках, работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению инструмента и технологической оснастке.	1	2,836 3,120	22,69 24,96	471,00
		2	3,829 4,253	30,63 34,02	518,00
		3	4,820 5,762	38,56 45,37	636,00
		4			706,00
		5			800,00
		6			942,00
3	На основных работах, связанных с основным характером деятельности производства.	1	2,713 2,984	21,70 23,87	450,00
		2	3,662 4,069	29,30 32,56	495,00
		3	4,611 5,426	36,89 43,41	608,00
		4			676,00
		5			766,00
		6			901,00
4	Грузчики при погрузке в ж.д. вагоны, автомобили и др. состав грузов на внутризаводской переработке.		2,713	21,70	450,00
5	При погрузке (разгрузке) грузов в цехах с применением средств механизации (эл. токары, а/погрузчики)		2,444	19,55	406,00
6	Работники, занятые на других работах непосредственно не связанных с основным характером производства.		2,444	19,55	406,00

Таблица 2. Показатели и размеры премирования рабочих-сдельщиков по цехам и участкам:

Производства	Показатели премирования		
	Культура производства	Бездефектная сдача продукции	Ритмичность
Механозаготовительный цех (все бригады)	15	25	10
Цех сборки (все бригады)	15	25	10
Механосборочный цех (все бригады)	15	25	10
Рементно-строительный участок (все бригады)	15	25	10

Таким образом, общий размер премии на ОАО «Фирма СЭЛМА» может составлять 50%.

Следует отметить тот факт, что на данном предприятии не производятся выплаты вознаграждений рабочим за общие результаты работы за определенный период времени. Данный фактор может негативно повлиять на работоспособность и трудовую активность работников предприятия.

Также на ОАО «Фирма СЭЛМА» установлены схемы минимальных коэффициентов должностных окладов работников согласно отраслевого соглашения (табл.3).

Как видно из таблицы, разрыв между коэффициентами рабочих низших категорий и руководителей отделов незначителен, что свидетельствует о недостаточно развитой дифференциации в оплате труда на предприятии.

Особое внимание, на наш взгляд, при изучении вопросов организации оплаты труда на предприятии ОАО «Фирма СЭЛМА», следует уделять таким ее элементам как доплаты и надбавки.

На исследуемом предприятии установлены следующие размеры компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам:

а) доплата за работу в вечернее и ночное время производится:

- за работу в вечернюю смену – 20% тарифной ставки;
- в ночную смену – 40% тарифной ставки;

б) при совмещении профессий, должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производится доплата к тарифным ставкам, должностным окладам в размере 30%;

в) за руководство бригадой устанавливается надбавка в зависимости от численности человек в бригаде:

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

до 5 чел.–10грн.; от 5 до 10 чел.– 25грн.;от 11 до 25 чел.– 35грн.;свыше 25чел.– 45грн.

д) за работу на компьютере при занятости свыше 80% рабочего времени установлена оплата в размере 30 грн. в месяц;

ж) оплата за вынужденный простой не по вине работника производится в расчете 2/3 тарифной ставки или должностного оклада;

з)устанавливаются доплаты за классность водителям: 1 класс–25%, 2 класс –10%.

В организации оплаты труда на Электромашиностроительном заводе ОАО «Фирма СЭЛМА»применяются коэффициенты трудового участия (КТУ). На основе КТУ распределяется бригадный заработок.

Таблица 3. Схема минимальных коэффициентов должностных коэффициентов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих к минимальному должностному окладу техника.

№	Наименование должностей	Коэффициенты к минимальному должностному окладу техника.
1	Председатель правления	По контракту
2	Технический директор	3,0
	Коммерческий директор, директор по экономике, директор по качеству, директор по маркетингу и сбыту	2,63
4	Помощник председателя правления	2,17
5	Главный конструктор, технолог	2,18
6	Главный энергетик, механик	2,0
7	Начальники отделов	2,0
8	Инженеры: Конструктор, технолог, электронщик, программист	
	1 категория	1,64
	2 категория	1,45
	3 категория	1,36
9	Инженеры других специальностей: экономисты, бухгалтера, юристконсультант	
	1 категория	1,55
	2 категория	1,36
	без категорий	1,23
	Начальники цехов	2,0–2,27
10	Мастера	1,27–1,64
11	Техники всех специальностей	
12	1 категория	1,18
	2 категория	1,09
	без категорий	1,0

КТУ должен определять личный вклад рабочего в коллективные результаты труда бригады. На данном предприятии для расчета КТУ разработана специальная таблица показателей и шкала их оценки (табл.4). Значение оценок прибавляются к базовой величине КТУ, которая принята за 1,0.

Таблица 4. Повышающие и понижающие факторы КТУ

Наименование	КТУ не выше 1,5
Повышающие факторы:	
1. Высокий уровень выполняемых производственных заданий, высокая трудовая активность, применение не рядовых методов труда.	До 0,1
2. Выполнение работ по смежным профессиям.	До 0,1
3. Эффективное использование оборудования, оснастки, обеспечивающих более высокую выработку, инициатива предотвращения возможных простоев рабочих и оборудования.	До 0,1
4. Профессиональное мастерство, выражающееся в более высоком качестве выполняемых работ	До 0,1
5. Эффективное использование своего рабочего времени	До 0,1
Понижающие факторы:	
1. Опоздание на работу, преждевременный уход с работы.	КТУ не ниже 0,5
2. Прогоул.	До 0,1 0
3. Невыполнение распоряжения бригадира, мастера и другие проявления, отрицательно сказывающиеся на результатах коллективного труда фирмы, коллектива.	До 0,3
4. Слабая интенсивность труда, выраженная в отставании от общего коллективного труда.	До 0,3
5. Недостаточное профессиональное мастерство, выражающееся в некачественной выпускаемой продукции.	До 0,2
6. За нарушение правил техники безопасности	До 0,2
7. Простой на участке по вине данного рабочего	До 0,3 0
8. Явка на работу в нетрезвом состоянии.	До 0,1
9. Снижение уровня культуры производства	

Исходя из всего выше изложенного, можно отметить, что КТУ играет важную роль в формировании системы оплаты труда на данном предприятии.

Что касается технического нормирования, то на ОАО «Фирма СЭЛМА» оно практически отсутствует. Из этого следует, что на данном предприятии существуют недостатки в системе организации оплаты труда, а именно существует необходимость в разработке норм труда, а также периодическом их пересмотре.

Таким образом, на данном предприятии существует необходимость в усовершенствовании системы оплаты труда.

Выводы и предложения. Проведенный анализ организации оплаты труда на Электромашиностроительном заводе ОАО «Фирма СЭЛМА» позволил предложить следующие направления совершенствования организации оплаты труда на исследуемом предприятии:

1. Увеличить набор социальных гарантий;
2. Выплачивать вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год;
3. Следует применять системы отложенного премирования, имеющие временной лаг между окончанием работы и оценкой ее результатов;
4. «Жесткие» тарифные сетки следует заменить на «гибкие», предусматривающие диапазон величины оплаты или несколько ставок для каждого разряда;
5. Необходимо шире применять дифференциацию в оплате труда;
6. Необходимо введение специальных систем премирования: за улучшение качества продукции, за бездефектную продукцию, за рационализаторство;
7. Премирование рабочих основного производства следует установить по таким направлениям: при стимулировании снижения себестоимости; при стимулировании освоения новой техники и технологии; для рабочих, занятых обслуживанием производства, целесообразно устанавливать показатели премирования, непосредственно характеризующие улучшение качества их работы; главным направлением стимулирования руководителей должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы;
8. Следует устанавливать «вилки» в окладах специалистов, при их установлении необходимо учесть опыт работы, образование, квалификацию;
9. Нормирование должно стать самым важным элементом организации оплаты труда;
10. Провести внедрение на данном предприятии банковских платежных карточек, что позволит уменьшить объемы работ, связанных с начислением заработной платы, и в связи с этим сократить численность работников бухгалтерии, ООТиЗ.

Таким образом, для усиления стимулирующей роли заработной платы необходимо постоянно совершенствовать ее организацию путем перестройки тарифной системы, внедрения прогрессивных форм оплаты труда и премирования, усиления связи доплат и надбавок с конкретными достижениями в труде.

Совершенствование систем оплаты труда, анализа деятельности других предприятий, изучение зарубежного опыта, поиск ответов на нерешенные вопросы, позволит повысить заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов. Поэтому, руководителям предприятий, государству стоит особое внимание уделять такой проблеме как совершенствование системы оплаты труда.

Источники и литература

1. Вачевская Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №1/43. – С.177–190.
2. Майорченко В., Калюжний В. Нова методологія регулювання заробітної плати в умовах ринкової економіки // Економіст. – 2000. – №11. – С.83–91,
3. Мочерный В. Политэкономия. – К., 2002. – С.397.
4. Семко Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях // Підприємство, господарство і право. – 2003. – №4. – С. 135–137.
5. Економіка підприємства /За ред. С.Ф. Покропівного –2–е вид. – К., 2000. – С.378.
6. Хоскинг А Курс предпринимательства. – М., 1993. – С.245–254.

Чернецкий Т.В.

АНАЛИЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Введение. В современных условиях рыночной экономики прибыль является основным показателем оценки хозяйственной деятельности предприятий, так как в ней аккумулируются все доходы, расходы, потери, обобщаются результаты хозяйствования. По прибыли можно определить рентабельность, изучить эффективность функционирования предприятий и их ассоциаций.

Постановка проблемы. Анализируя рентабельность в пространственно-временном аспекте, следует принимать во внимание три ключевых особенности:

– временный аспект, когда предприятие делает переход на новые перспективные технологии и виды продукции;

– проблема риска;

– проблема оценки, прибыль оценивается в динамике, собственный капитал в течении ряда лет.

Анализ последних исследований и публикаций. В современной отечественной и зарубежной литературе многие авторы рассматривали в своих исследованиях вопросы, касающиеся рентабельности предприятий. Рентабельность изучалась такими экономистами как: Л.И.Кравченко, Кориневым В.Л., Павлышенко М.,